

PERSONÁLNÍ NOVINY SLEZSKÉ DIAKONIE



**Bůh dělá veliké věci nad naše poznání.
Jób 37,5**

Z obsahu vybíráme:

- ✓ Máme radost, že Vás personální noviny zaujaly
- ✓ Jsme místem inspirace
- ✓ Výstupy "covid brandu" Slezské diakonie

Milí čtenáři, spolupracovníci,

jsme na prahu konce roku 2021 a nabízí se ohlédnutí za tím, co vše se událo, co se nám osobně či v rámci týmů ve Slezské diakonii povedlo a co třeba i méně. Každý si odpoví podle sebe. **Ale co je viditelné, zřejmé?** Byť by se v první polovině roku chtělo říci „je to za námi“, statistiky ukazují smutný fakt, že období Covidu-19 i nadále pokračuje. Přesto jsou všechny naše sociální služby úspěšně provozovány. Dokonce se naše služby **pod rukama skvělých lidí rozvíjejí a jsou i formálně oceňovány.** Naučili jsme spoustu nových věcí. **Z problémů jsme udělali výzvy** a v mnohém jsme uspěli. Mnozí naši klienti a jejich blízcí, více než kdy jindy, docenili poskytované sociální služby. Podařilo se realizovat spoustu aktivit age managementu. Přemýšleli jsme inovativně a mnohé nápady jsou ve fázi realizace. V oblasti financí bychom si letos také nemohli stěžovat.

Pravdou je, že covidová doba přinesla mnoho těžkých chvil, které významně zasáhly nejen do pracovních životů, ale zejména byly náročné na skloubení práce a rodiny, vzdělávání dětí, péče o stárnoucí rodiče. Ale přes všechny tyto chvíle covid ukázal na hodnoty, o kterých jste často hovořili a které nejsou samozřejmé a stojí o ně pečovat.

Uvědomili jsme si hodnotu rodiny, zdraví, práce, která má smysl, poznali nejen sebe, ale i druhé. To není málo proto, abychom využili získaných zkušeností, upevnili se ve víře a v naději, že opět v rámci solidarity, silných pracovních týmů můžeme a vyjdeme z případných náročných situací úspěšně a opět o něco osobně i profesně silnější.

Ale také je třeba říci, že situace oproti minulému období je jiná. Máme možnost očkování, o nemoci se více ví než před rokem a jak jste nám říkali, už máme zkušenosti, které můžeme využít proto, abychom dále proměňovali plány v realitu a rozvíjeli naši Slezskou diakonii a aktivity v ní.

Děkuji Vám za veškeré Vaše nasazení i na úkor osobních zájmů, za práci, která i v letošním roce naplnila poslání i motto naší organizace „přinášet světlo do života potřebným“.



Přeji nám všem, aby nový rok 2022 byl doprovázen prostou radostí z daru života a všeho, co nám život nabízí při zachování svobodné volby se rozhodovat, které z jeho výzev využijeme při respektování práv druhých. Rovněž nám přeji, abychom se s našimi blízkými těšili z pevného zdraví, vzájemné lásky a aby naše jednání bylo provázeno trpělivostí, odvahou, pokorou, k tomu nám pomáhal Pán Bůh.

Požehnané Vánoce a krásný nový rok 2022.

Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Slezské diakonie

OBSAH

| | |
|---|--------------|
| Otázky na paní ředitelku | str. 3 |
| Jak předcházet syndromu vyhoření?..... | str. 4 - 5 |
| Etika a křesťanské hodnoty v sociální práci – tak znělo téma letošní konference | str. 6 - 8 |
| Máme radost, že Vás Personální noviny zaujaly!..... | str. 9 - 10 |
| Povedlo se..... | str. 11 - 12 |
| Kulatý stůl na téma slad'ování osobního a pracovního života..... | str. 13 |
| Setkání generací – dříve narození střediska EDEN Český Těšín..... | str. 14 |
| Jsmo místem inspirace | str. 14 |
| Chceme být tam, kde je to potřeba..... | str. 15 - 16 |
| Homesharing aneb sdílená péče o děti s postižením..... | str. 17 |
| Den se sociálním pracovníkem..... | str. 18 |
| Sdílení praxí | str. 19 |
| Cena Ď..... | str. 19 |
| Výstupy "covid brandu" Slezské diakonie..... | str. 20-21 |
| Nominovali jsme naše kolegy a přejeme jim hodně štěstí!..... | str. 22 |
| Ocenění městem Český Těšín..... | str. 22 |
| Benefční koncert vděčnosti | str. 23 |
| Jak probíhaly oslavy pracovních jubileí?..... | str. 24 |
| Legislativní okénko..... | str. 25 - 26 |
| Ptáte se nás..... | str. 26 |
| Připravujeme, plánujeme, těšíme se na | str. 27 |
| Několikasměrka | str. 27 |

Máme za sebou rok plný nejrůznějších výzev. Co Vy sama vnímáte, že se ve Slezské diakonii v letošním roce podařilo, a na co jste hrdá?

Letošní rok byl pro Slezskou církev evangelickou augsburského vyznání i pro Slezskou diakonii **rokem SOLIDARITY**. Ve Slezské diakonii solidaritu vnímáme jako projev lásky k bližnímu, podložený konkrétními skutky, jako ochotu nezištně pomoci jeden druhému, a to jak ve vztahu ke klientům, tak k sobě navzájem.

Je krásné, že jsem projevy solidarity mohla vidět v naší práci po celý rok, a to i v každodenních běžných situacích.

Ano, máme za sebou náročný rok v mnoha ohledech. Pandemie Covid je tu stále s námi a zasahuje do našich osobních i profesních životů. Jsem velice vděčná našim zaměstnancům, že jsme se všemu, co tato nemoc s sebou přináší, přizpůsobili a naučili se normálně fungovat.

I v tomto složitém roce se nám toho podařilo opravdu mnoho a hrdí můžeme být ve Slezské diakonii úplně všichni!

Abych byla konkrétnější, **podařilo se nám například úspěšně realizovat rekonstrukci několika objektů**. Denní stacionář pro lidi s mentálním a kombinovaným postižením EDEN Český Těšín prošel celkovou rekonstrukcí, díky které je nyní zcela bezbariérový a služby jsou klientům poskytovány na jednom místě. V květnu začala také celková rekonstrukce polyfunkčního komunitního centra V Aleji v Karviné.

Dalším krásným projektem byla dvoudenní konference na téma **Etika a křesťanské hodnoty v sociální práci**. Na setkání jsme se věnovali etickým otázkám spojeným s hodnotami ve společnosti i ve Slezské diakonii, hodnotou rodiny, hodnotou života a provázením ve složitých životních situacích i etikou sociální práce.

Jako vyjádření vděku zaměstnancům za práci v době koronaviru, a také za **30 let působení Slezské diakonie, se v říjnu konal benefiční koncert vděčnosti**, na kterém vystoupil ženský pěvecký sbor LAUDATE a Martin Chodúr.

A u vděčnosti a poděkování ještě zůstanu. 26. října Slezská diakonie získala na půdě NOVÉ SCÉNY Národního divadla v Praze hlavní cenu Ď v kategorii za přínos dobré nálady v ČR 2021. Cena Ď je česká cena určena mecenášům a dobrodincům v oblasti kultury, charity, vědy, vzdělání a morálních hodnot v České republice. Jsem nesmírně hrdá za celou naši Slezskou diakonii, že jsme tuto cenu získali právě my – **Ď patří Vám všem, vážení zaměstnanci!**



Je před námi krásný čas Vánoc, co máte Vy osobně na tomto období nejraději, na co se těšíte?

Vánoce jsou pro mne nejkrásnějšími svátky, velmi se na ně každý rok těším. V tomto čase si připomínáme narození Ježíše Krista, uvědomujeme si, jak vzácný Boží dar nám byl dán. Miluji také období adventu, tu kouzelnou atmosféru, vůni skořice a vanilky, tlumená světla luceren a svíček, s oblibou také zdobím celý dům. Moc ráda obdarovávám své blízké.

Letošní Vánoce budou pro naši rodinu obzvlášť radostné, budou je s námi slavit naše dvě vnoučátka, Olivka a Arturek, kteří byli v loňském roce ještě příliš malí, aby si naplno uvědomovali, co vše se kolem nich děje. Nejvíce se tedy těším na společné chvíle strávené se svými nejbližšími.

Příjemným odpočinkem ve volných dnech je pro mne také procházka v přírodě.

O Vánocích myslíme také na naše klienty.

Jsem velice vděčná za dlouholetou spolupráci Slezské diakonie s našimi přáteli z Nadace Naemi-Wilke-Stift z německého města Guben.

I v tomto náročném roce na nás myslí a v prosinci opět přivezou auto plné dárek pro klienty našich služeb, pro mnohé z nich to bude jediný vánoční dárek.

Vážení čtenáři, přeji Vám radostné a pokojné svátky vánoční prožité ve zdraví se svými blízkými.

S úctou

Zuzana Filipková, ředitelka Slezské diakonie

► JAK PŘEDCHÁZET SYNDROMU VYHOŘENÍ?

Prožívali jsme velmi složité období spojené s covidem, které mělo, a nutno dodat, že stále má, dopad do pracovních aktivit, často s přesahem do soukromého života. S tím se může pojít únava a příznaky syndromu, který pomáhající profese dobře znají. Proto je syndrom vyhoření častým tématem seminářů a i my jsme si o něm povídaly s vedoucí duchovní péče ve Slezské diakonii Miriam Szökeovou.

Paní Miriam, cítila jste se i Vy někdy ohrožena syndromem vyhoření? Pokud ano, jak jste to poznala? A pokud ne, jak Vy pracujete s leckdy spoustou úkolů, prioritními neočekávanými situacemi, osobním životem?

Ano, ohrožena syndromem vyhoření jsem se v minulosti už cítila. Poznala jsem to tak, že jsem se netěšila na setkání a na pracovní úkoly, ze kterých jsem předtím radost měla. Zpozorněla jsem a pak přišlo rozhodování ohledně delšího odpočinku.

Je velice důležité být vnímavý na různé signály své duše a svého těla. Se spoustou úkolů pracuji podle možností systematicky, třídím si je, zapisuji, sdílím a spolupracuji s kolegy, deleguji a současně si plánuji také odpočinkový čas, abych měla dostatek síly pro neočekávané situace.



Jak v rámci duchovní péče konkrétně můžete pomoci lidem, kteří vnímají, že mají tento problém či již syndromem vyhoření trpí?

Určitě v rámci duchovní služby hovoříme a sdílíme mnohé situace ze života, z práce a reflektujeme je ve světle Božího slova a pak se modlíme za konkrétní věci. Pokud by se nám zdálo, že kromě duchovní podpory by člověk potřeboval další psychickou podporu, tak ho k tomu povzbudíme.

Pořád se s tím člověkem a za něj můžeme modlit. Pokud si to daný člověk přeje, zůstáváme s ním v kontaktu. **Jsme otevření a připraveni k naslouchání všeho, co prožívá, a všechno to, co nám člověk svěří, vnímáme s respektem a s úctou.** Nešíříme to dál, i na nás se vztahuje tzv. zповědní tajemství. Myslím, že to je pro lidi velice důležité.

Co doporučujete jako prevenci před syndromem vyhoření?

Doporučuji objevit zdroje své energie (hudba, sport, umění, příroda atd.), zapisování si svých úkolů i odpočinkových aktivit, můžeme si určovat cíle, pokud nám to vyhovuje. Jelikož člověka definujeme jako bio-psycho-sociální a spirituální bytost, je dobré podívat se u sebe na to, jestli mám dostatek zdrojů v každé z těchto oblastí. Jestli mám dostatek fyzického pohybu, spánku, výživy, jaké jsou moje psychické zdroje (rodina, zážitky, vzpomínky, umění atd.), jaké je moje sociální zázemí (přátelé, spolužáci, sousedské vztahy...) a jestli je dostatečný můj duchovní zdroj, např. v podobě nějaké skupinky lidí, kteří se také za mě modlí. To všechno je důležité. A je moudré dělat si v tom všem jakousi vlastní inventuru. V pracovní oblasti je vhodná supervize a pro osobní život může být při zvýšené zátěži podporou vhodná individuální terapie.

Na syndrom vyhoření jsme se zeptali také psycholožky Hany Wisetkové, která pracuje ve středisku ELPIS Třinec.

Jak poznáme, že máme nakročeno k syndromu vyhoření?

Rozpoznat, že spějíme k vyhoření, může být poměrně náročné. K vyhoření se dostáváme pomalu a příznaky se často schovávají za stavy, které považujeme za běžné a normální (asi každý známe pocit, že se nám občas nechce do práce, nebo že nám někteří lidé spojení s prací „lezou na nervy“ apod.)

U syndromu vyhoření je ovšem takových negativních pocitů podstatně více a trvají dlouhodoběji, mezi ty nejvíce příznačné patří pocit vyčerpání, cynismu, nevykonnosti, dlouhodobého stresu.

Bez energie nejsme pouze v práci, ale také v osobním životě. Kromě zhoršeného psychického prožívání jsou patrné i tělesné neduhy (únava, bolesti různých částí těla) a změny v sociální sféře (menší zájem o kontakt s lidmi, zhoršení vztahů apod.)

Vyhoření je proces, na jehož počátku jsme plní očekávání a nadšení, které se postupně mění v pocity zklamání, frustrace a apatie. Právě proto je dobré sám sebe sledovat, jak se mění moje nálada v práci a jaké pocity převažují, srovnat si, jaké to bylo při nástupu do práce a jaké to je teď, jestli to mám jiné v práci a doma atd.



Co má člověk při odhalení popsaných příznaků dělat, jak situaci řešit a kdo mu může pomoci?

Vyhoření můžeme zabránit změnou osobního stylu života. Důležité je zaměřit se na svůj způsob fungování v práci a podniknout některé kroky, které povedou ke změně faktorů, které přispívají k vyhoření. Někdy je nutné úplně změnit pracovní místo.

Syndrom vyhoření se týká zaměstnání, proto je na místě svou situaci konzultovat se svým nadřízeným, který by mohl pomoci. A určitě je vhodné obrátit se i na odborníky (psychology, terapeuty, psychiatry).

Práce v sociálních službách je jednou z rizikových profesí pro rozvoj syndromu vyhoření, který v této oblasti práce není nijak ojedinělý. **Čím dříve si všimnete, že se „něco“ děje a čím dříve to začnete řešit, tím spíše tomu zabráníte.**

Jaká je prevence syndromu vyhoření, zvláště v tomto náročném období stále spojeném s Covidem 19?

A může mít i toto období vliv na syndrom vyhoření?

V rámci prevence syndromu vyhoření je důležité, aby nás práce (aspoň občas a aspoň v něčem) bavila, těšila, dávala nám smysl, byla dostatečně pestrá, obohacující a rozvíjející.

Covidová doba mimo jiné způsobuje to, že se v našich zaměstnáních děje příliš mnoho změn, které už nemusí být pouze výzvou, ale také zdrojem stresu a napětí, a tím mohou přispívat k pocitům vyhoření.

Co bych doporučila, je to, abychom se snažili na nové situace reagovat aktivně. Abychom zkusili si vždy udělat nějaký dobrý prožitek, který nás v té nové situaci bude bavit nebo se na něj budeme těšit. Už jenom ten pocit, že „i já to mám ve svých rukou“ působí preventivně. **A nezapomínejme se o sebe starat i mimo pracovní život.**

ETIKA A KŘESŤANSKÉ HODNOTY V SOCIÁLNÍ PRÁCI – TAK ZNĚLO TÉMA LETOŠNÍ KONFERENCE

Ve dnech 30. září a 1. října se v Horní Lomné uskutečnila konference na téma „Etika a křesťanské hodnoty v sociální práci“ určená vedoucím pracovníkům Slezské diakonie. Řečníky konference byli docent Jiří Jankovský, pastoři SCEAV a vedoucí pracovníci. Na podrobnosti jsme se zeptali vedoucí Oddělení kvality sociální práce, paní Lucie Ližičkové.



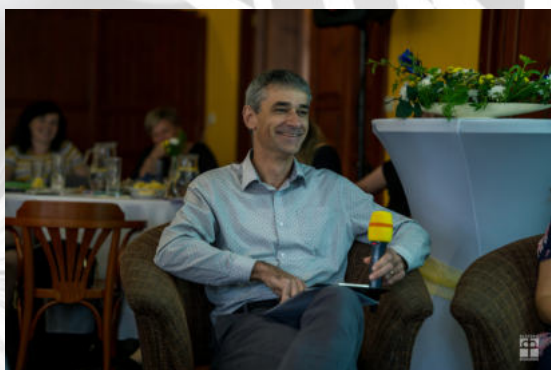
Mohla byste nám paní Lucie přiblížit, co bylo hlavní myšlenkou a cílem konference?

Hlavním cílem konference bylo otevření diskuze nad tématy etiky a hodnot, které sdílíme a žijeme v rámci křesťanské sociální práce ve Slezské diakonii. Chtěli jsme umožnit setkání všech vedoucích pracovníků Slezské diakonie a dopřát jim prostor ke vzájemnému sdílení a inspiraci při hledání odpovědí na otázky spojené s etickými dilematy.



Co Vás vedlo k tomu věnovat se právě tomuto tématu, jak to celé vzniklo?

Každý z nás se v praxi setkává s etickým dilematem a problémy. Chtěli jsme vytvořit prostor pro setkání se zajímavými řečníky a kolegy z praxe, kteří řeší mnohdy obdobné problémy. Otázce etiky a hodnot jsme se chtěli věnovat ve vzdělávání již dříve, ale i skrze nepříznivou epidemiologickou situaci to nebylo možné. Chtěli jsme totiž, abychom se mohli potkat osobně a strávit společný čas. Mám za to, že se podařilo vytvořit příjemnou atmosféru, která byla pro mnohé kolegy inspirativní. Měli jsme prostor se vzájemně poznat a sdílet, za což jsem velmi vděčná.



Zároveň doufám, že konference byla jen první z mnoha aktivit, které budou vést k diskuzím nad etickými dilematy a hodnotami, na základě kterých poskytujeme naši sociální práci. **Tyto aktivity by měly probíhat v rámci jednotlivých Oblastí v průběhu celého příštího roku.**

Máte nějaké zpětné vazby od účastníků konference, co se jim nejvíce líbilo?

Již během samotné konference jsme měli možnost hovořit s účastníky a zjišťovat tak, zda jsou s průběhem konference spokojeni. **Osobně jsem moc ráda, že kolegové hodnotili konferenci velmi kladně, témata pro ně byla obohacující a setkání s lektory i kolegy z praxe podnětná.** Dva dny v úžasné přírodě a pěkném hotelu byly zároveň i osvěžující po duchovní i tělesné stránce – mohli jsme večer strávit aktivně s kolegy nad hraním deskových her, bowlingu, využít prostor wellness centra či jen strávit čas u dobrého jídla. Konference byla vydařená a společně s kolegyněmi z oddělení kvality se těšíme na organizaci další konference, která nás zajisté bude čekat v letech 2022 či 2023.



ETIKA A KŘESŤANSKÉ HODNOTY V SOCIÁLNÍ PRÁCI – TAK ZNĚLO TÉMA LETOŠNÍ KONFERENCE



Zeptali jsme se, jak hodnoty organizace sdílí ve svém osobním životě zaměstnanci Oblasti Bruntál, Krnov paní Ivona Francková, Hana Gebauerová a Renáta Skulinová.

Která z uvedených hodnot Slezské diakonie je Vám osobně nejbližší a proč?

Paní Hana: Mou nejbližší hodnotou je „Člověk jako jedinečné Boží stvoření“. Myslím, že právě tato hodnota mě přivedla do sociálních služeb. Vyzkoušela jsem mnohá povolání, ale nikdy neuspokojila potřebu pečovat o lidi a pomáhat jim. Až v roce 2013, kdy mi přišla nabídka pracovat v Dobrovolnickém centru Slezské diakonie v Krnově. Myslím si, že každý člověk má v sobě nějaké hodnoty, a to, že se protnou konkrétně s hodnotami Slezské diakonie, vnímám jako pevný pilíř, o který se u zaměstnavatele mohu opřít.

Paní Ivona: Beru hodnoty Slezské diakonie jako něco, čeho si velice cením, vážím a považuji je za podstatné a osobně nejbližší všechny. Protože věřím v Boha, v rodinu, v dobro, které se Vám vrátí, když budete lidi respektovat, chovat se k nim láskyplně.

Paní Renáta: Jsem v souladu se všemi hodnotami Slezské diakonie, které se promítají do naší každodenní práce. Nejbližší mi je druhá hodnota „Člověk jako jedinečné Boží stvoření“. Vnímám, že člověk je základním stavebním kamenem naší práce v sociální službě. Na tuto hodnotu se vážou všechny ostatní hodnoty, jako je osobní přístup (k člověku, k jeho jedinečnosti, k Božímu stvoření), láskyplné vztahy, respekt, odpovědnost, osobní růst, týmová spolupráce a transparentnost a samozřejmě v neposlední řadě by to mělo být vše posvěcené první hodnotou Slezské diakonie, a to Ježíš Kristus jako zdroj víry a vzor pro naši práci a život.



Pomáhají Vám naše organizační hodnoty ve Vaší práci, případně jak?

Paní Hana: Žijeme v době, kdy každá organizace má nějaké hodnoty nebo by aspoň měla mít, které říkají, jakým směrem se ubíráme a co konkrétně chceme po pracovnících. Když se podívám na hodnoty Slezské diakonie, většinu mám za své a dokážu je naplňovat, protože pokud je nebudu naplňovat, nebude má práce 100%.

Paní Ivona: Dávají mé práci smysl, je to něco, podle čeho se mohu orientovat v různých situacích. Respekt a týmová spolupráce jsou hodnoty, kterých si vážím u svých spolupracovníků. Odpovědnost, která se tak moc projevila v posledním roce u pracovníků střediska, kdy zvládali jak práci, tak náročné prostředí doma s dětmi, s distanční výukou.

Paní Renáta: Ano, neb si myslím, že člověk pokud je s čímkoliv v určitém souladu, vše se odvíjí jednodušeji a práce je mnohem snazší, přirozenější a dovolím si říci i kvalitnější, jelikož zde nepůsobí žádný rušivý element. A tím, že jsem v souladu s našimi hodnotami, vnímám, že svou práci vykonávám přirozeně a je pozitivně hodnocena. A toto vše mi při práci, která je v naší službě mnohdy psychicky náročná, pomáhá.



➤ ETIKA A KŘESŤANSKÉ HODNOTY V SOCIÁLNÍ PRÁCI - TAK ZNĚLO TÉMA LETOŠNÍ KONFERENCE



Jak moc si myslíte, že je významné, aby hodnoty, které máme v organizaci, byly současně i osobními hodnotami našich zaměstnanců?

Paní Hana: Pokud se pracovníci neztotožňují nebo nemají tyto hodnoty nějakým způsobem v sobě nastaveny, časem se to stejně pozná, tak, že buď vyhoří nebo práci v sociálních službách ukončí. Další možností je, že tyto hodnoty přijmou, najdou se v nich a rostou ve své práci.

Paní Ivona: Vnímám, že hodnoty diakonie jsou v mnohých případech i hodnotami našich zaměstnanců, a jsem za to velice vděčná.

Paní Renáta: Myslím, že velmi významné. V průběhu mého profesního působení nejen ve Slezské diakonii jsem se setkala s kolegy, kteří nebyli osobnostně nastaveni přijmout dané hodnoty, a bylo to znát i ve výkonu jejich práce. A ve výsledku hodnotitelé výkonu, kterými jsou např. v naší službě především klienti, nebyli spokojeni.

Samozřejmě každý člověk je jiný a má jiné vnímání okolního světa a je to znát i ve složení našeho týmu. Někdo vnímá organizační hodnoty ve své práci silně motivačně, někdo méně, ale podle mě je důležité, že i přesto, že jsme všichni jinak osobnostně nastaveni, jsme z velké části s hodnotami ztotožnění. A je to i znát ve výkonu práce a spokojenosti klientů. A tím, jak je každý pracovník jinak osobnostně nastavený, má potenciál pro určitou oblast. A tímto můžeme nabídnout klientům více, než kdybychom byli všichni kolegové stejní, lidově řečeno „ze stejného těsta“. Což také vnímám jako důležité pro naši službu.



Jaká je Vaše osobní nejdůležitější hodnota?

Paní Hana: Každý člověk má v sobě nějaké hodnoty, když přichází do jakékoliv organizace. Časem se však člověk mění. Nenastoupila jsem zde např. pro osobnostní růst, ale teď postupem času poznávám, že je to také pro mne důležité a také mi záleží na mém osobnostním rozvoji. Nezajímala jsem se o týmovou spolupráci, aniž jsem poznala, že je důležitou součástí pracovního prostředí. Myslím si, že hodnoty Slezské diakonie se prolínají s životem pracovníka. Tak to má být si myslím a takto poznám, že sem patřím, jelikož vyznávám stejné hodnoty, jaké má Slezská diakonie.

Paní Ivona: V posledních 10 letech cítím jako svou hodnotu „užitečnost druhým“, ... ať už je to ve vztahu k Bohu, rodině, přátelům, pracovníkům.



Paní Renáta: Pro mě nejdůležitější hodnotou je ŽIVOT jako dar od Boha. Dále pak ČLOVĚK, jak jsem již výše popsala, na něho se váže LÁSKA, ZDRAVÍ, RODINA, DOMOV, VÍRA, CESTA, SVĚTLO, NADĚJE a v neposlední řadě SMYSL ŽIVOTA. Pro mě krásnou myšlenku napsal Viktor E. Frankl, neurolog, který přežil holocaust: „Troufám si říci, že není na světě nic, co by člověku tak účinně pomohlo přežít i ty nejhorší podmínky, jako vědomí, že život má smysl.“ A co závěrem říci? Nikdy neztrácejme naději...

Personální noviny jsme ve Slezské diakonii začali vydávat v minulém roce, a to vždy dvakrát do roka. Možná se někteří z Vás ptají, proč to vlastně děláme a o čem tyto noviny jsou? Jejich prostřednictvím chceme přiblížit aktuálně řešená témata z oblasti personální práce či legislativních změn a odpovídat na otázky, které mnohé z Vás zajímají.

Snažíme se přinášet zajímavosti ze života zaměstnanců ve Slezské diakonii, sdílet s Vámi pracovní úspěchy všech kolegů a ocenit tak jejich práci a úsilí, které do ní vkládají.

Jsm rádi za všechny podněty ke zlepšení, návrhy i otázky, které nás mohou posouvat dál. Své postřehy můžete zasílat na e-mail m.vrbovska@slezskadiakonie.cz.

Pozitivních ohlasů se nám dostalo také od našeho věrného čtenáře, pana Jiřího Kalety, koordinátora střediska Oáza Nebory, a proto jsme mu položili pár otázek.



Pane Kaletu, moje první otázka na Vás – nyní jsme u čtvrtého čísla personálních novin, co pro Vás bylo podnětem, který Vás přiměl personální noviny otevřít? A máte přečtena všechna doposud vydaná čísla?

Podnětem k otevření Personálních novin byla zvědavost. Co obsahují, jaké problematice se věnují, co je tam aktuálního pro dění ve Slezské diakonii. Mám přečtena doposud všechna čísla. Personální noviny dávají příjemný a ucelený pohled na personální oblast ve Slezské diakonii. Jsou rovněž oživena i jinými články ze široké oblasti lidského života.

Personální noviny se zabývají různými tématy, které z nich Vy osobně čtete nejraději?

Nejvíce mě zajímají rozhovory s lidmi. Ať to jsou lidé, kteří odcházejí do důchodu nebo lidé nastupující do nových funkcí. Rozhovor s panem Ing. Bronislavem Kostkou byl velice zdařilý. Samozřejmě rád čtu aktuality ve Slezské diakonii nebo rubriku „Ptáte se nás“.



Někdy není příliš času na čtení, a proto si dobře vybíráme, čemu tento čas věnujeme. Co myslíte, že by mohlo zaujmout kolegy z dalších služeb, aby noviny také otevřeli?

Já pevně věřím, že kolegové v ostatních službách rovněž Personální noviny čtou. Pokud tam budou články zajímavé, aktuální a dotýkající se života pracovníků ve Slezské diakonii, pak Personální noviny plní svůj úkol. Přeji celému týmu, který Personální noviny připravuje, mnoho sil, vytrvalosti a mnoho tvůrčích nápadů ve prospěch všech zaměstnanců Slezské diakonie.



➤ MÁME RADOST, ŽE VÁS PERSONÁLNÍ NOVINY ZAUJALY!

A co říká na Personální noviny odborník na personalistiku, pan Jaroslav Durda?

Pane Durdo, co Vy říkáte na nápad začít ve Slezské diakonii vydávat Personální noviny?



Posledních pět let jsem měl to potěšení být nápomocen při některých interních aktivitách Slezské diakonie, realizovaných ke zlepšení a zefektivnění její činnosti, řízení a práce s lidmi.

Poznal jsem tak blíže její organizaci a fungování. Setkal jsem se při tom s celou řadou úžasných lidí, kteří svou dennodenní náročnou prací důsledně naplňují poslání Slezské diakonie – „přinášet světlo do života potřebných“.

Slezská diakonie je velká a strukturovaná organizace a není tak možné, aby se všichni zaměstnanci mohli scházet u jednoho stolu či v jedné místnosti, sdíleli informace a probírali společné záležitosti. Proto je nanejvýš potřebné toto umožnit jiným způsobem, a to především vhodnými interními komunikačními prostředky. Některé z nich jsou již ve Slezské diakonii využívány, např. internet, facebook, Mozaika. Existují však také interní noviny či magazíny, vydávané právě zejména ve velkých organizacích, které představují způsob a příležitost, jak vzájemně komunikovat napříč celou organizací a posilovat tak vzájemné porozumění a sounáležitost.

I při využívání moderních technologií však není lepší komunikační prostředek než právě takové noviny. Pokud za vydáváním Personálních novin stál nápad, jak je uvedeno v dotazu, pak to byl nápad opravdu skvělý. Dotažený do konce s profesionalitou, s jakou jsem se ve Slezské diakonii setkal vždy a všude. Každé dosud publikované číslo bylo zajímavé a přitažlivé. **Přeji Personálním novinám další a další vydaná čísla. Přeji jim nejen spoustu spokojených čtenářů, ale také hodně nadšených přispěvatelů. Především jim přeji, aby se staly novinami všech a pro všechny. Jejím čtenářům přeji, ať jsou pro ně vždy zdrojem poučení, obohacení a zábavy.**

Kdybychom Vás poprosili o doporučení ke zlepšení, na které bychom se mohli při naší další práci na novinách zaměřit, co by to bylo? A je něco, co Vám v našich Personálních novinách chybí?

Říká se sice, že je vždy co zlepšovat. Na druhou stranu, pokud je něco dobré, je potřeba být se snahou zlepšovat opatrný. Co by v Personálních novinách být mělo nebo naopak nemělo, by měli určovat především jejich čtenáři, to je samotní zaměstnanci. Je proto důležité se při přípravě a vydávání novin o jejich názory a očekávání zajímat. Dávat zaměstnancům možnost do novin přispívat, spolupodílet se na jejich tvorbě.

Noviny vydáváme dvakrát do roka. Myslíte, že je tento interval dostačující?

Ze zkušenosti vím, že připravit vydání každého čísla interních novin je velmi náročné. Určitě pro začátek je ambice vydávat noviny dvakrát ročně dostačující. Do budoucna bude záležet na dostatku zajímavých témat a počtu dopisovatelů, bude-li možné vydávat noviny vícekrát ročně. Rozhodujícím musí být udržení kvality a zajímavosti novin. Interní noviny splní svoji funkci, jen když jejich čtení bude zaměstnance zajímat a bavit.



Jak jsme zvládli inspekci? Bez skvělého týmu by to nešlo!

Středisko NOE Karviná má za sebou neočekávanou inspekci z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Co bylo jejím předmětem a jak to kolegyně zvládli, nám přiblížila vedoucí střediska, paní Iveta Kuczerová.



Paní Iveto, prosím, řekla byste nám, zda jste měli před příchodem inspektorek nějaký prostor připravit se, a bylo něco, z čeho jste měli obavy?

Před příchodem inspektorek jsme určitě neměli prostor se připravit. Bylo 7. září 2021 a já jsem se vrátila na své pracoviště do unimobuňky z porady ze služby NOE Karviná, do mé kanceláře, kde jsem trávila několik měsíců se svými kolegy po dobu rekonstrukce naší budovy v Karviné v Aleji. Nepomyslela bych si, že tam za chvíli pojedou znova.

Nikdy na ten okamžik nezapomenu. Usedla jsem ke svému počítači a tu mi zazvonil telefon: „Paní vedoucí, přišla k nám kontrola z Ministerstva práce a sociálních věcí, přišli na Inspekci. Prosím, dostavte se do služby NOE Karviná.“ A tak jsem se v klidu sbalila a odjela do sídla naší sociální služby. Cestou jsem se modlila a vše vložila do Božích rukou a řekla jsem si, že děláme dobrou práci a že to spolu s naším skvělým pracovním týmem všichni zvládneme. Cítila jsem Boží pokoj.

Jak tedy samotná inspekce probíhala? Co bylo předmětem kontroly?

Když jsem dorazila do kanceláře, tak se mi nejdříve představil samotný inspekční tým a já mohla vidět, jak mé kolegyně, pracovníci v přímé péči, už s nimi super komunikují a úžasně spolupracují. Hned na začátku bylo vidět, že jsme byli všichni v klidu, žádné obavy jsme neměli a soustředili jsme se na samotnou inspekci. Všichni jsme cítili Boží pokoj. Všechny materiály, které po nás chtěli, jsme jim hned na místě doložili a oni po dvou hodinách odešli s tím, že se uvidíme na druhý den. Na druhý den jsme spolu diskutovali nad metodikou, a to nad SQ 1,2,3,4,5,7,8, 13, 15. Rovněž proběhly rozhovory s klienty a diskuse nad jejich dokumentací. Co bylo pro nás důležité? Nikdo z nás jsme se nebáli mluvit. Na každou otázku jsme hned reagovali a odpovídali. Moc se nám to vyplatilo.

Dnes již máte zprávu o výsledku, mohla byste se s námi podělit, jak inspekce dopadla?

Všechny hodnocené oblasti a kritéria standardů i povinností poskytovatele byly kvalitní. Výborný výsledek inspekce a velké ocenění patří především všem pracovníkům v přímé péči a vedoucí oblasti za systematickou metodickou práci, která přinesla své ovoce. Ukazuje se, že konzultace jsou stále funkčním nástrojem pro přípravu služeb (nejen) na inspekce. A výsledek Inspekce? Celkem se hodnotilo 18 kritérii. Téměř všechna kritéria jsme měli splněna na plný počet bodů, tj. na 3 body, pouze jedno kritérium za 2 body. Proběhly i 2 rozhovory s klienty (výběr klienta s veřejným opatrovníkem a se soukromým opatrovníkem). Podrobně byl řešen i standard č. 15, za který jsme byli pochváleni. Inspekčním týmem bylo zjištěno, že poskytovatel průběžně kontroluje a hodnotí, zda je způsob poskytování sociálních služeb v souladu s definovaným posláním, a využívá k tomu několik víceúrovňových mechanismů.

Co byste vzkázala kolegům z ostatních služeb, kteří ještě inspekci ve své službě nezažili? Máte nějaké doporučení? Napadá Vás něco, čím Vás tato zkušenost obohatila?

V první chvíli Vás to určitě hodně překvapení, když Vám zaklepu na dveře. Jsme tady. Kontrola z Ministerstva práce a sociálních věcí. Vůbec to nečekáte a ani na to nemyslíte. Ale my jsme na takové kontroly už připraveni. Máme velkou výhodu ve Slezské diakonii, že takovými dobrovolnými konzultacemi, audity a monitoringy procházíme. Moc se nám to vyplatí a ještě jednou za to moc děkuji. Mně se to potvrdilo a výsledek „Inspekce“ to sám ukazuje za sebe. Velké poděkování patří vedení Slezské diakonie za to, že nás podporuje a vede ke kvalitě poskytovaných služeb. Ještě jednou děkuji za dobrovolné konzultace, audity i monitoringy. Nebojme se jich. Já sama se každým rokem hlásím na tyto dobrovolné konzultace. Pracujeme na metodikách a aktualizujeme je. Stojí to za to. Všichni děláme výbornou práci a tak se ji nebojme u těchto kontrol prodat. Umíme to a s pomocí Boží to zvládneme. Nejsme na to nikdy sami.

Milí kolegové, chci Vám popřát mnoho pracovních úspěchů ve Vaší práci, kterou pro Slezskou diakonii děláte. Ať se Vám daří a vše s pomocí Boží zvládáte. Nezapomeňme, na prvním místě je pro nás vždy spokojený klient.

Závěrem přijměte tento biblický verš: Nepotkala vás zkouška nad lidské síly. Bůh je věrný: nedopustí, abyste byli podrobeni zkoušce, kterou byste nemohli vydržet, nýbrž se zkouškou vám připraví i východisko a dá vám sílu, abyste mohli obstát. 1.Kor. 10,13

Učíme se jeden od druhého a my jsme rádi, že k nám přicházíte!

Stáže a praxe, to je důležitá forma vzdělávání pro všechny, kteří chtějí být odborníky ve své profesi. Vážíme si toho, že i naše střediska mohou být místem, kde přicházejí jiní, aby zde získali zkušenosti pro svou další práci, ať už se jedná o studenty středních, vyšších odborných či vysokých škol, ale i kolegy z jiných organizací. Vzájemně se tak můžeme obohacovat a inspirovat jeden druhého. V posledních měsících přichází mnoho zájemců o praxe také na středisko EUNIKA Karviná, a proto jsme oslovili paní vedoucí Adélu Hovorkovou, aby se s námi podělila o své zkušenosti s praktikanty.

Paní Adélo, prosím, můžete nám říci, odkud k Vám na středisko praktikanti přicházejí a jaký je tedy o praxe u Vás zájem? Přijímáte praktikanty do všech služeb střediska?

Praktikanti přichází ze SŠ, VOŠ i VŠ. Také přijímáme stážisty z jiných organizací. Zájem je v poslední době velký. Nejednou jsem si od stážistů vyslechla, že mají problém se na praxe vůbec dostat. Mnoho služeb praktikanty zřejmě nepřijímá... **My jsme jim však otevřeni. Jsme rádi, když máme v kolektivu „nového, mladého“ člověka, který může náplň dne i naše uživatele svou přítomností obohatit a potěšit.** A taky si přeje praxemi „vychováme“ naše budoucí generace sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

Byla by škoda jim neumožnit příležitost naše služby poznat a získat přehled, kam se bude jejich budoucí pracovní život ubírat, zda do péčových, preventivních či poradenských služeb. **Praktikanty přijímáme víceméně jen do služeb „denní stacionář“ a „sociální asistence pro osoby se zdravotním postižením“.** V rané péči jsme zatím stáže ještě neměli.



Co naopak Vy očekáváte od praktika? Je něco, co by již měl umět, když k Vám přichází?

Určitě nepotřebuji, aby praktikant znal z paměti zákon č. 108/2006 o sociálních službách nebo mi odvykládal všechny standardy kvality... (o: To vše se naučí a dá mu praxe. Ale co je pro mě nesmírně důležité, že praktikant jakéhokoliv věku bude mít k našim uživatelům respekt, pěkný a otevřený přístup, nebude se bát s nimi hovořit a dokáže jim svou přítomností zpříjemnit část dne, kterou u nás uživatelé tráví.

Jak si můžeme praxi na středisku EUNIKA Karviná představit?

Co může praktikant zažít? Co nového se může naučit?

Po nezbytných formalitách, jako je školení BOZP, PO, seznámení s potřebnými dokumenty, jejich podpisy a představení Slezské diakonie i našeho střediska, posíláme praktikanty přímo do provozu k uživatelům. Chceme, aby byli co nejvíce v přímé péči, která probíhá především v prostorách našeho střediska, ale také i mimo něj. S praktikanty navštěvujeme společně s uživateli různá kulturní zařízení, chodíme na nákupy, vycházky apod. Velkou část praxe věnuje stážistům také sociální pracovník, který je seznamuje se svou písemnou agendou a standardy kvality k ní vážící se.



Napadá Vás nějaká nezapomenutelná událost, jakou jste s praktikanty na středisku zažila? ☺

Když mi stážisté na konci praxe nabídli dobrovolnickou službu v našem středisku, která trvá dodnes (o:

Když hovoříme o tom, že se učíme jeden od druhého, je něco, co praktikanti naučili Vás?

Nevím, jestli přímo naučili..., dávají nám do služeb novou energii, jsou zvědaví, chtějí si s uživateli povykládat, dělat jim společnost..., a to mají uživatelé moc rádi. Celkově nás jejich přítomnost obohacuje.

KULATÝ STŮL NA TÉMA SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA



V úterý 23. listopadu jsme se setkali u kulatého stolu se zaměstnanci Oblasti Novojičínsko. **Téma bylo velmi aktuální, slad'ování osobního a pracovního života.** Společně jsme diskutovali o potřebách zaměstnanců ve vztahu ke svým rodinám, co jim v rodině energii dává a co naopak bere. Často jmenovanou potřebou ve vztahu k rodině byl společně prožitý čas s blízkými, vzájemné sdílení a důležitost nebýt spolu jen fyzicky, ale také mentálně, aby vnímali, co ten druhý říká, ať už dítě nebo partner.

Kolegové také často zmiňovali jako významný způsob dobíjení baterie v rodině setkávání se v rámci širší rodiny, vyšetření si času také sám pro sebe, třeba koníčkem nebo odpočinkem a relaxem na dovolené, výletě s rodinou. Neméně důležitou roli zde hraje i trávení společných chvil s partnerem, což je ve shonu všedních dní a pracovních povinností příjemné osvěžení.

Co se týká potřeb ve vztahu k práci, zaznívaly z úst zaměstnanců slova, jako znát své kompetence, aby mohla být práce vykonávána kvalitně, mít

podporu kolegů, nebát se zeptat, když jsem si nejistý, zmíněna byla také potřebná společenská hodnota práce, její smysluplnost, pestrost a rozmanitost. Kolegové se snažili pojmenovat to, co v práci energii ubírá a co naopak nabíjí radostí.

Energii dobíjejí pozitivní zpětné vazby od klientů, opatrovníků, rodičů, pochvala vedoucího, dobrá spolupráce s kolegy, když se podaří klienta posunout o krok vpřed, když panuje na pracovišti příjemná atmosféra atd. Pak již následovalo porovnání všech plusů a mínusů na misce vah. Pokud převažuje „miska“ s beroucí energií, kladla se otázka, jaké jsou možnosti ze strany zaměstnance a zaměstnavatele tuto nerovnováhu vybalancovat, co pro to může udělat každý sám za sebe.

V této fázi jsme hledali konstruktivní řešení, jasně pojmenovávali své priority, čemu dáváme přednost a co je pro každého z nás jak v pracovním, tak osobním životě důležité. V čem může pomoci zaměstnavatel a jaká je v této situaci role vedoucího.

Hovořili jsme o nástrojích, které umožní sladění individuálních potřeb lidí s reálnými možnostmi daného pracovního místa a možnostmi zaměstnavatele. Diskuse ukázala, že potřeby jsou velmi individuální a že neexistuje jedno univerzální řešení.

Slad'ování osobního a pracovního života je spojeno s odpovědností zaměstnance i jeho vedoucího, který víc než kdo jiný může znát potřeby pracovníka ve vztahu k rodině, ale určitě zná požadavky pracovního místa. Aby mohlo být slad'ování osobního a pracovního života úspěšné, měl by být tento vztah založen na spolupráci, naslouchání, důvěře a podpoře. V rovině zaměstnavatele je to vedení organizace, které nastavuje firemní kulturu a obecně možné principy, které zohledňují vyváženost osobního a pracovního života.

Přejeme Vám všem, milí kolegové, ať se Vám daří tyto dvě roviny Vašeho života úspěšně skloubit k Vaší spokojenosti, ať máte radost z odvedené práce, ale také radost ze společných chvil se svými blízkými.



➤ SETKÁNÍ GENERACÍ -DŘÍVE NAROZENÍ STŘEDISKA EDEN ČESKÝ TĚŠÍN

Ve středu 29. září se v odpoledních hodinách uskutečnila dlouho plánovaná akce střediska EDEN v Českém Těšíně. **Středisko EDEN začalo s poskytováním své služby již v roce 1994. Proto se tato 27letá působnost stala ideální příležitostí pro setkání bývalých zaměstnanců, kteří v letech 1994 až 2021 ve středisku pracovali.**

Na úvod slavnostního setkání bývalých zaměstnanců byla připravena prezentace, která mapovala život ve středisku během celého dlouhého období, následovala prohlídka střediska, které díky evropským dotacím prošlo celkovou rekonstrukcí a modernizací (odstranění architektonických bariér a přístavba výtahu).



Pozornost účastníků byla ověřena soutěžním kvízem, kdy výherce obdržel tkaný koberec vyrobený klienty střediska. A pak se povídalo a vzpomínalo u šálku kávy a dobrot. Ještě jednou bychom chtěli srdečně poděkovat všem milým hostům i zaměstnancům za krásné dárky, které věnovali klientům. Bylo to báječné společné setkání, díky kterému jsme se mohli znovu přesvědčit, že zaměstnancům záleželo na klientech v každé době, a také na tom, aby mohli prožít v EDENU báječné chvíle.

JSME MÍSTEM INSPIRACE

V červenci se nám naskytla příležitost zúčastnit se workshopu s názvem **Inspiromat pro 21. století v Kroměříži**. Tématem byla digitalizace a využití informačních technologií v sociálních službách.

V rámci workshopu jsme měli možnost prezentovat naši práci ve Slezské diakonii v oblasti digitalizace, on-line nástrojů komunikace a současně se seznámit s pořadatelem a **poznat skvělé lidi z organizace Sociální služby města Kroměříž**.

Slovo dalo slovo a první návštěva paní ředitelky Mgr. Dagmar Klučkové z této organizace na sebe nenechala dlouho čekat. Společně s ní přijeli kolegové z projektového oddělení, PR a IT. Hovořili jsme o sociálních službách s naší paní ředitelkou i vedoucí oblasti Těšínsko a poté o HR, PR a IT.

Po této návštěvě k nám přijeli na stáž zástupci této organizace z personálního oddělení, PR a propagace, aby se inspirovali v rámci těchto agend včetně oddělení IT. Bylo to velmi přínosné setkání nejen pro naše přátele - stážisty, ale i pro nás. Protože sdílení praxe je vždy inspirativní.

Toho času po našem vzoru vybírají svého prvního Personálního partnera. Držíme palce, aby měli šťastnou ruku. Jsme velmi rádi, že jsme se v říjnu pak opět na pozvání našich již přátel mohli zúčastnit dvoudenní konference s totožným názvem jako v červenci, rovněž věnované digitalizaci v sociálních službách, a tentokrát jsme se hodně naučili my a věřím, že se nám podaří aspoň některé inspirativní myšlenky promítnout do praxe Slezské diakonie.

Konference ukázala již zcela praktické nástroje uplatnění technologií v sociálních službách, které mají za cíl zvýšit efektivitu poskytovaných služeb a vytvořit tak více času pro komunikaci tváří v tvář klientů a zaměstnanců.

Mezi významná témata patřila také bezpečnost spojená s prostředím online. Velmi si vážíme vzájemné možnosti sdílet znalosti, zkušenosti a vnímat, že i v sociálních službách jsou organizace, které se snaží držet krok s moderními trendy managementu a mají tak zájem o trvalý růst kvality sociálních služeb, péči o lidi, kteří služby zajišťují, prezentaci jak služeb, tak profesí současně s ohledem na efektivitu provozu organizace. **Co říci závěrem? Těšíme se na další spolupráci!!**



Asi nikdo z nás nezapomene na den, kdy se jižní Moravou prohnalo tornádo a zanechalo po sobě obrovskou spoušť. Mnoho rodin přišlo o své domovy a v podstatě z minuty na minutu se ocitlo v situaci, kterou si jen málokdo dokáže představit. Díky Bohu se v České republice rozmohla velká vlna solidarity a lidé se zajímali o to, jak mohou zasaženým rodinám pomoci. Také my jsme chtěli být tam, kde je to potřeba. Pomoc rodinám koordinovali kolegové ze Střediska potravinové a materiální pomoci v čele s vedením oblasti, Petrem Wšelkou a Magdalenou Lackovou. Také mnoho Vás, našich kolegů, se do pomoci aktivně zapojilo, ať už v době, kdy byla vyhlášena finanční sbírka, ale i při zajištění jiných, materiálních potřeb, které v této době na místě chyběly. Díky finanční sbírce jsme zasaženým rodinám mohli pomoci částkou 800 439,-Kč. Srdečně Vám za Vaši ochotu děkujeme a na to, jak to na jižní Moravě vypadalo a jak se situace změnila do dnešních dní, jsme se zeptali zástupkyně vedoucího oblasti, paní Magdaleny Lackové.

Paní Magdo, prosím, řekla byste nám, kdy poprvé jste se se svým týmem na jižní Moravu dostali a jaká byla situace na místě? Co lidé nejvíce potřebovali?

Na jižní Moravu jsme poprvé vyrazili 24 hodin po tornádu. Byla to velmi rychlá a operativní akce.

Ve Vacenovicích mám spolužačku ze střední školy. Kontaktovala jsem ji, protože jsem měla strach, jestli se jí a její rodině něco nestalo. Slovo dalo slovo a ještě ten den jsme vezli na Moravu dvě dodávky pomoci. Bezprostředně po tornádu nebyla možnost vjet přímo do zasažených obcí (Lužice, Hrušky, Moravská Nová Ves a Mikulčice).

S mojí kamarádkou a paní starostkou Vacenovic, což je vesnice vzdálená pár kilometrů od nejvíce zasažených obcí, jsme během dopoledne vymysleli plán distribuce pomoci. Celá akce se „rodila“ současně s tím, jak se sbíral a nakupoval za peníze dárců materiál pro postižené obce. Mezi prvními dárci byli především rodinní příslušníci pracovníků naší oblasti, známí, přátelé, kteří byli ochotni darovat potřebné věci nebo finanční obnos. Detaily akce jsme telefonicky komunikovali ještě po cestě na jih.

Díky paní starostce Vacenovic vzniklo narychlo svozové místo v centru obce, které bylo oplocené a uzamykatelné. V nočních hodinách jsme dorazili do Vacenovic k hospodě. Na terase už seděli připravení místní občané. Paní starostka zavelela a chlapi šli vykládat. Měli jsme obrovskou výhodu v tom, že jsme měli přímo na místě „své lidi“.

Paní starostka se jako starostka „vedlejší“ vesnice dostala prakticky ihned na místa neštěstí, mluvila s lidmi, zjišťovala potřeby, komunikovala a zajišťovala komunikaci s krizovými štáby v Hodoníně i Břeclavi. Linky byly přetížené a na webovky krizových štábů se šlo jen stěží dostat.

Tyto potíže jsme nemuseli řešit, měli jsme přímé spojení na paní starostku a ta nám už předávala potřebné informace včetně třeba zajištění hladkého průjezdu do obce.

Měli jsme informace například o tom, jakým způsobem máme označit auta, aby nás Policie vůbec nestavěla anebo nás nechala bez problémů projet. Přesto, že jsme se nedostali do centra katastrofy, už jen průjezd po silnici kolem zpustošených obcí, které jsme míjeli po cestě ze severu po pravé ruce, byl zničitější, a nikdo z našich posádek ani nemuknul. Všude byla neskutečná tma. Viděli jsme jen to, co zachytily reflektory aut, stále hřmělo a blýskalo se. Všechny silnice lemovaly polámané stromy, vypadalo to jakoby ze země trčela jen párátka. Domy byly bez střech a oken, některé byly rozbořené a u každého domu stál vrak auta. Všude ležely různé plechy, cedule, větve... nemluvili jsme, jen jsme mlčeli a nevíme, jak ostatní, ale já jsem měla slzy v očích. V první chvíli bylo nejvíce zapotřebí stavební materiál, plachty na zakrytí střech, lopaty, kolečka, hrábě, věci k zajištění alespoň krizového chodu rodiny: NABITĚ powerbanky.

Nikdo si neumí v dnešní době dost dobře představit, co potřebuje člověk, který je třetí den odstřižený od možnosti použít cokoli, co je potřeba připojit k elektrické energii. Pro všechny je automatické, že vybitý mobil připojíme k nabíječce. Lidé díky totálnímu výpadku elektřiny neměli spojení s rodinami, s přáteli. Byli vděční za každou nabitou powerbanku, za elektrocentrálu a s tím je spojená velká potřeba dodávek pohonných hmot. Vezli jsme několik kanystrů nafty a benzínu. Postupně, jak se situace

vyvíjela a měnila, jsme dostávali informace o nových potřebách, které nás nikoho, kdo jsme nebyli na místě v tu danou chvíli, ani nenapadly. Byly to třeba opalovací krémy, kšiltovky, nealko piva, náplasti, dezinfekce na kůži, obvazy, léky pro děti (Paralen, Nurofen). Dále byly věci, které jsme předvídali, jako deky, spacáky, baterky.

Jak tedy pomoc ze strany Slezské diakonie v této době probíhala?

Pomoc ze strany SD probíhala v několika rovinách a etapách. Stále probíhala sbírka materiální pomoci, když se naplnila auta toho, co bylo potřeba, vyjeli jsme. Zpravidla vždy dvě dodávky. Byly to vždy operativní akce, jak se smíchem říkáme „po šichtě“. Silní muži z oblasti naložili vše potřebné, ženy zajistily svačiny na cestu, vykomunikovaly potřebnou součinnost na jihu a jelo se. Musím ocenit velké nasazení všech. Přes den jsme normálně pracovali, po zajištění nejnutnějšího pro chod oblasti a služeb jsme nakládali, chystali, telefonovali a na večer vyráželi na jih. Následující den nad ránem jsme byli zpátky v práci :-). Zároveň probíhala finanční sbírka. Během toho jsme na jih jezdili mapovat situaci rodin ve spolupráci s panem Doricou, který má v Moravské Nové Vsi firmu i dům, ale měl to štěstí, že tornádo minulo oba objekty. Na SD má osobní vazby a nabídl pomoc při navazování kontaktů. V této době jsme již pracovali přímo na místě.

Navštěvovali jsme rodiny, kterým tornádo výrazně poničilo obydlí. S těmito rodinami byl navázán kontakt, navštívili jsme je několikrát a v rámci finanční sbírky pořádané SD jim byla poskytnutá finanční pomoc na opravu obydlí.

► CHCEME BÝT TAM, KDE JE TO POTŘEBA

Co vnímáte, že bylo v této době nejsložitější?

Nejsložitější bylo vybrat rodiny, kterým se pomůže finančně. Nelze pomoci všem. Zajistit transparentnost a spravedlivý přístup směrem k obdarovaným, ale i dárcům a veřejnosti. A úplně na začátku koordinovat nával solidarity a materiální pomoci a případně i odmítnout materiální pomoc. Stávalo se, a bohužel ne zřídka, že tornádo některým „dárcům“ poskytlo příležitost, jak se zbavit nepotřebného harampádí, kterého se ve sběrném dvoře lze zbavit pouze za poplatek (smutný příběh).

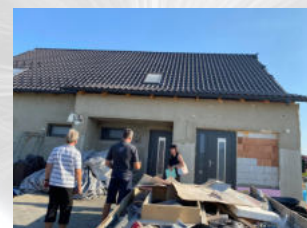
Naopak, co byste řekla, že se opravdu povedlo?

Povedlo se mnoho. Vyzkoušeli jsme si, že Moraváci drží při sobě, sever pro jih. Během pár hodin se povedlo navázat potřebné kontakty, zkoordinovat materiální pomoc a zajistit potřebné lidské síly i auta. Hodně fajn bylo to, že jsme si našli „svou cestu“ pomoci. Trošku na „punk“, ale bylo to ke prospěchu. Nezdržovaly nás obsazené linky a nedostupné stránky krizových štábů nebo neustále měnící se seznamy potřeb. Měli jsme informace z první ruky a pomoc jsme byli schopni přizpůsobovat přímo na míru potřebným. Ve většině případů jsme byli schopni aktuálně potřebnou pomoc vypravit do 24 hodin. Postupně se povedlo vybrat slušný obnos peněz a podpořit potřebné rodiny.



Naučila Vás tato situace něco? Pokud byste podobnou pomoc organizovali příště, je něco, co byste například dělali jinak?

Doufám, že žádné příště nebude. :-) Tornádo už nechceme. Ani nevím, co by mělo být jinak. Asi předat a zveřejnit informaci, že lidé v nouzi neocení 30 let staré boty do tanečních, kravaty, saka a košile ze 70. let minulého století. A pokud pomoc v podobě oblečení, ložního prádla apod. poskytnu, musí být věci vyprané, zašité a vyžehlené. To byl problém. A poučení velké: tornádo není povodeň, není potřeba Savo. :-)



Máte nějaké zprávy o situaci na jižní Moravě nyní? Jak to na místě vypadá?

V době, kdy jsme na jih jezdili, jsme byli stále v kontaktu s paní starostkou Vacenovic a mojí kamarádkou. Posílali fotky a poděkování lidí, kterým potom obec Vacenovice distribuovala věci přímo na místo. A i nadále jsme v kontaktu s rodinami, kterým jsme poskytli finanční pomoc. Mohu jen potvrdit zprávy z médií.

Stále jsou lidé, rodiny, které nemají potřebný materiál, nejsou okna, nejsou řemeslníci. Nastává zimní období a někteří lidé „bydlí“ v karavanu před zničeným domem. Výrazně opadla i pomoc ze strany dobrovolníků, ale problémem zůstává nedostatek kvalifikovaných řemeslníků.

I přesto je vidět v zasažených obcích obrovský kus práce. Při každé návštěvě je vidět pokrok. Na druhou stranu i vyčerpání lidí, kteří chodí do práce a po večerech opravují vlastními silami domovy. Dny se krátí a vyčerpanost přibývá. To je asi to, co je teď nejvíce sužuje.

HOMESHARING ANEB SDÍLENÁ PÉČE O DĚTI S POSTIŽENÍM



Homesharing je způsob podpory rodin dětí s intelektuálním či kombinovaným znevýhodněním. Jeho cílem je dopřát rodinám dětí s postižením odpočinek a odlehčení od každodenní náročné péče. Tato myšlenka zaujala také kolegy v Úseku Brno, kteří se stali součástí nového projektu. A protože i nás tento koncept velmi oslovil, poprosili jsme naši kolegyni, koordinátorku projektu pro Jihomoravský kraj, paní Radanu Melkovou, o krátký rozhovor.



Paní Radano, co Vás a Vaše kolegy přimělo zapojit se do projektu Homesharing? Kde jste se o této myšlence dozvěděli?

Myšlenka Homesharingu nás v Úseku Brno zaujala už před nějakým časem jako úžasný způsob, jak naše klientské rodiny ještě více a zcela přirozeně podpořit. Když jsme se letos na jaře dozvěděli o projektové výzvě nadačního fondu Abakus, zaměřené na zavádění konceptu Homesharingu v ČR, neváhali jsme a projekt jsme vypracovali. Souhlasný postoj a podpora vedení organizace nám dodaly odvahy se do této inovativní výzvy s odhodláním vrhnout, zvláště, když tak přirozeně a logicky navazovala na námi poskytované služby a myšlenku komplexní podpory rodin dětí s postižením. Byli jsme nadačním fondem Abakus vybráni pro realizaci Homesharingu v Jihomoravském kraji, kde v současné době vedeme informační kampaň, aby se lidé s principy Homesharingu měli možnost seznámit, a začínáme také oslovovat veřejnost s výzvou k zapojení se. Pro toho, kdo cítí potřebu pomáhat a má upřímně rád děti, je to ideální způsob, jak solidaritu projevit a obohatit svoji komunitu i sám sebe.

Pokud se rozhodnu stát hostitelem, co bude následovat?

Hostitelem se může stát téměř každý, kdo má trochu volna navíc a dobré srdce. Stačí se přihlásit a přijít na informační schůzku, kde formou rozhovoru zjistíme možnosti zájemce o hostitelství a také jeho očekávání. Poté hostitel absolvuje sérii přípravných workshopů. Po jejich dokončení je spárován s rodinou tak, aby možnosti hostitele co nejvíce odpovídaly potřebám dítěte s postižením a jeho rodiny. Celý proces probíhá za odborné supervize a pro klientské i hostitelské rodiny je k dispozici odborný tým pracovníků naší organizace včetně psychologa.

Co byste vzkázala těm, kteří přemýšlejí nad tím, jestli se do projektu aktivně zapojit a pomoci tak pečujícím rodinám?

Staňte se hostitelem – budete pomáhat těm, kteří to opravdu potřebují, a zároveň budete kvalitně a smysluplně trávit svůj volný čas. Máte příležitost objevovat specifický svět dětí s postižením a rozvíjet svou empatii a trpělivost. Díky projektu pravděpodobně navážete i nová přátelství s komunitou podobně smýšlejících lidí. Pokud vás projekt zaujal a chcete se na něco doptat nebo se zapojit, kontaktujte koordinátorku Homesharingu z Úseku Brno Radanu Melkovou: pr.bno@slezskadiakonie.cz, tel. 731 161 862. Na webu www.homesharing.cz najdete inspirativní videa a příběhy lidí, kteří už Homesharing zažívají na vlastní kůži.

Můžete tedy prosím přiblížit, jak projekt funguje? Kdo může rodinám pomoci a jak?

Oslovujeme širokou veřejnost s výzvou, aby se lidé stali tzv. „hostiteli“ dětí s postižením. Prakticky si lidé, kteří se rozhodnou stát hostiteli, berou na několik hodin týdně k sobě domů dítě s postižením a tráví s ním čas, jako by bylo členem jejich domácnosti: hraje si, jdou na hřiště, procházku, uvaří si u hostitele doma jídlo nebo něco společně tvoří. Večer se pak dítě vrací do své rodiny, jejíž členové díky Homesharingu mají čas zařídít si nezbytné záležitosti, věnovat se sobě navzájem (např. sourozencům dítěte nebo partnerovi) nebo si odpočinout a nabrat nové síly. Dítě v rodině hostitele přirozeně získává nové vztahy, zkušenosti a dovednosti. Hostitelům Homesharing přináší radost a dobrý pocit z pomoci a smysluplně stráveného času. Homesharing je krásný mimo jiné právě tím, že je to proces, v němž jsou obohacovány všechny zapojené strany.



Funguje už homesharing jinde ve světě? Víte, jaké jsou výsledky takové sdílené péče?

Ano, koncept Homesharingu se k nám dostal z Irska, kde funguje už přes 30 let jako přirozená forma pomoci rodinám s dětmi s postižením v rámci komunity. Míra podílu hostitelů na péči o tyto děti v některých případech představuje až 50 % času a v některých případech se může stát i profesí. A to je právě druhým velkým úkolem projektového týmu: uchopit Homesharing systémově a najít pro něj optimální pozici ve struktuře sociální podpory, ať už ve formě registrované sociální služby či v nějaké jiné podobě.

► DEN SE SOCIÁLNÍM PRACOVNÍKEM

Tradičně jako každý rok jsme i letos připravovali v rámci Týdne sociálních služeb akci s názvem Den se sociálním pracovníkem.

Témata i forma však byla trošku odlišná oproti minulým ročníkům. Letošní setkání dostalo trošku nový kabát, kdy jsme vnímali ještě stále omezenou možnost vstupu do některých našich sociálních služeb. Zvolili jsme proto kombinaci tří online živých vstupů a dvou moderovaných diskusí přímo na středních školách společně se sociálními pracovníky z našich služeb.

V týdnu od 4.–10. října jsme se snažili přiblížit profesi sociálního pracovníka a oblast sociálních služeb nejen studentům středních škol, ale i zájemcům o práci v sociálních službách a široké veřejnosti.

Začátek týdne odstartovala moderací vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Lenka Waszutová, která vedla **rozhovor se sociální pracovnící střediska LYDIE Český Těšín, paní Kristýnou Kotalovou**. Povídání bylo velmi zajímavé, paní Kristýna odpovídala na široké spektrum otázek, např. jaké jsou požadavky ze strany klientů na její osobu ve službě, co musí umět a znát, aby byla ve službě úspěšná a svou profesi vykonávala dobře atd.

Následující setkání se již uskutečnilo v Ostravě-Porubě se studenty oboru Sociální činnost na SŠ prof. Zdeňka Matějčka.

Pozvání diskutovat zde přijala sociální pracovnice střediska DUHOVÝ DŮM Ostrava, paní Pavlína Macková.

Další diskuse se uskutečnila na půdě školy Třínecké obchodní akademie informačních technologií a veřejné správy se studenty a sociální pracovnící, paní Lydií Wisetkovou, ze střediska SOCIÁLNÍ ASISTENCE Jablunkov.

Tématem obou diskusí byly mimo jiné požadavky na výkon práce této profese, sociální pracovnice přiblížily svou náplň práce, hovořily o motivaci pro práci v sociálních službách, zda práce s danou cílovou skupinou má nějaká specifika apod. Studenti sdíleli své zkušenosti z odborných praxí během studia na škole a svůj pohled a směr, zda by se chtěli i v budoucnu věnovat práci v sociálních službách.

Další živý rozhovor se uskutečnil s moderátorkou Veronikou Nyberovou a sociální pracovnící střediska BETEZDA v Komorní Lhotce, paní Kateřinou Chudíkovou. Paní Katka odpovídala na otázky, jak se dostala k profesi sociálního pracovníka, jakou konkrétní podporu jako sociální pracovník nabízí, jaké schopnosti a předpoklady by měl mít kandidát pro výkon práce sociálního pracovníka ve službě domov pro osoby se zdravotním postižením.

Poslední den v rámci Týdne sociálních služeb jsme věnovali diskusi se sociální pracovnící střediska CHANA Bruntál, paní Zuzanou Vyroubalovou, která se s námi podělila o své pracovní zkušenosti ze služby, co ji na práci sociálního pracovníka baví a co je pro ni naopak náročnější, o metody práce ve službě v období covidu atd.



Děkujeme tímto všem, kteří se na akci podíleli, studentům partnerských škol za aktivní účast na této akci, všem sociálním pracovníkům za jejich práci, zápal a nadšení pro svou práci, přístup ke klientům, soustavný osobní i profesní rozvoj a krásnou prezentaci jejich práce.

Ve čtvrtek 14. října jsme se v rámci projektu Sdílení exkurzí setkali online se zástupci fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Účastníky byli zástupci firem a organizací, jako např. Škoda Auto, platforma krajské rodinné politiky a další.

Tématem online setkání bylo sdílení dobré praxe v rámci Slezské diakonie, prezentace způsobů sdílení informací a znalostí napříč organizací, Koncepte age managementu a praktický příklad vedení age managementu v Oblasti Bruntál, Krnov. V závěru následovala řízená Bálintovská diskuse, jež se skládala ze dvou částí, které byly velmi zajímavé a inspirující. Jedna část zahrnovala ocenění Slezské diakonie, které jí dávali přítomní zúčastnění. Naše organizace získala významné ocenění, co se týče koncepce a rozvoje, kdy naopak očekáváním účastníků bylo, že „Slezská diakonie koná pouze dobro“.



Ocenění nabírá na významu právě pro zvýšení prestiže sociální práce, služeb a profesí v sociálních službách a my chceme v tomto duchu pokračovat i v budoucnu. Zájem projeví účastníci také o stáž v naší organizaci, kdy bychom čas věnovali společnému sdílení inovací a inspirací do další práce. Jednou z takových motivací byla pozice personálního partnera, kterou by někteří také rádi zakotvili ve svých organizacích.

Rádi bychom poděkovali vedoucím pracovníkům Slezské diakonie za uplatňování a rozvoj sociální práce a služeb, za vstřícný přístup ke klientům a velký krok vpřed v oblasti PR, lidských zdrojů a informačních technologií.



Naší Slezské diakonii byla udělena hlavní cena v soutěži Ceny Ď v kategorii za přínos dobré nálady v ČR 2021. Je to ocenění práce všech zaměstnanců, kteří odvádějí nadstandardní práci, dobrovolníků a příznivců Slezské diakonie, mezi které



patří řada sponzorů, mecenášů a dalších lidí, kteří nám projevují svou přízeň. Tato cena je obrazem toho, že Slezská diakonie je vnímána jako organizace, která se vyznačuje lidskostí, pokorou a krásným přístupem k lidem. Cena Ď je česká cena určena mecenášům a dobrodincům v oblasti kultury, charity, vědy, vzdělání a morálních hodnot v České republice.

Jak bylo uvedeno, ocenění je spojeno s lidmi ve Slezské diakonii. Proto bude cena v měsíčních intervalech putovat po oblastech, aby mohla být sdílena se všemi, kteří se přičinili o to, aby nám byla udělena.



➤ VÝSTUPY "COVID BRANDU" SLEZSKÉ DIAKONIE

Od července do října jsme navštívili pracoviště naší organizace, abychom s Vámi hovořili o tom, jak jste, potažmo jak jsme jako organizace zvládli situace spojené s pandemií covidu od jara roku 2020 do dnešních dnů.

Mnohá tato setkání jsou nezapomenutelná. Kromě zhodnocení situace jsme často hovořili o výzvách práce v sociálních službách a zazněla spousta zajímavých podnětů. Zazněly vzpomínky jak veselé, tak smutné. Někteří již vzpomínat ani nechtěli, o to více si vážíme toho, že během setkání byli otevření a ohlédlí se zpět. Konkrétní výstupy Vám budou zaslány na osobně pracovní e-mail. Přesto si dovolím shrnout výsledky do několika vět...

Jaké výstupy v rámci celé naší organizace průzkum přinesl?

Powerpointová prezentace výstupů Vám bude zaslána na osobně pracovní e-mail. Ale přesto chci přiblížit některé zásadní výstupy, které vyplývají z většinové názorové shody mezi Vámi.

Bez ohledu na vlnu pandemie jste se snažili i přes mnohá omezení zůstat v kontaktu s klienty, což se Vám podařilo, a leckdy ještě došlo k navýšení počtu zájemců o službu.

Preferovali jste, pokud byla služba zasažena Covidem-19, chodit z práce domů namísto zůstat zavření s klienty v rámci zařízení. Zásadní pro Vás bylo skloubení péče o klienty s rodinným či osobním životem.

Ze šetření vyplynulo, že některé sociální služby byly mnohem více poptávány než před Covidem-19. Vzrostla potřeba klientů po kvalitních informacích, po poradenství v oblasti zajištění péče o děti v rámci on-line výuky, zajištění provozu domácnosti (nákupy na e-shopech), poradenství ve věci exekucí, zvládnutí vztahů v rodinách a v dalších mnoha oblastech, které ani v době pandemie nefungovaly (uzavřené úřady apod.)

Přínosy covidové doby

Pandemie ukázala na nezbytnost a nenahraditelnost sociálních služeb. Někteří z Vás vnímali, že vzrostlo ocenění i prestiž, když pracovníci v sociálních službách, sociální pracovníci klienty neopustili a ba právě naopak v rámci různých alternativních forem komunikovali s klienty (on-line, telefonicky, výdejová okénka apod.) a zajistili sociální služby a jejich funkčnost.

Když se služby zasažené Covidem-19 ocitly v personálních problémech, kolegové z jiných sociálních služeb neváhali přijít výpomocí. Shodujete se, myšleno tím Vy, kteří jste šli pomáhat a Vy, kteří jste byli příjemci pomoci, že jste získali cenné zkušenosti, dovednosti, nová přátelství, vzájemné uznání smyslu své práce. Upevnily se pracovní týmy, lidé zažili velkou míru solidarity a souznění. Mezi další pozitiva tohoto náročného období patřil rozvoj informačních a komunikačních technologií a získání nových dovedností. Současně doba a náročné situace umožnily sebepoznání, ale i poznání druhých, a to jak klientů, tak spolupracovníků. Díky popsaným náročným situacím se rozvinuly kompetence jako flexibilita, nadhled, kreativita, pružnost, zvládání strachu, práce pod tlakem, trpělivost. A mnozí se také naučili šít, když šili roušky.

Co jsme se naučili?

- Vážít si setkání, věcí okolo a nebrat je jako samozřejmost; být vděční (rodina, práce, zdraví...)
- Pracovat s novými metodami, technologiemi, on-line.
- Týmově spolupracovat, věřit lidem, semknout se jako kolektiv.
- Být trpěliví, tolerantní...

Nejtěžší momenty

Mezi nejtěžší momenty patřila nejistota vývoje situace, neschopnost říct klientům, ale ani sobě, kdy nastane změna k lepšímu, kdy budeme fungovat ve standardním režimu.

V pobytových službách byla nejsložitější situace, kdy jste stáli tváří v tvář nemoci a zažívali smrt klientů. Dále pak sociální izolace klientů, kterou velmi špatně snášeli, což vyžadovalo zvýšené nároky na zaměstnance, aby situaci zvládli.

Mezi další náročné situace ve službách patřila orientace v mnoha opatřeních, která se stále vyvíjela, měnila či byla nejednoznačná. Rovněž příprava krizových plánů musela zohlednit dispoziční prostory služeb i konkrétní klienty. Rozpisy směn procházely neustálými změnami. Velmi náročné bylo skloubit osobní a pracovní život. Mnozí z Vás museli zajistit péči o děti, vzdělávání dětí, péči o stárnoucí rodiče a dostát povinnostem v sociální službě.

I v rodinách spolupracovníků docházelo k úmrtím a těžkým životním situacím. Rovněž testování bylo pro mnohé z Vás velmi nepříjemné. Velmi náročné byly i hodiny strávené v covid oblecích či respirátorech a takto komunikovat s klienty, zejména s těmi, kteří špatně slyší či se spoléhají na přímý kontakt tvář v tvář.





Vztah k životu

Na otázku, zda se změnil Váš vztah k životu, jste velmi často odpovídali, že si více vážíte rodiny a hodnot, které jste vnímali leckdy jako samozřejmé. Došlo k otřesu s pomyslnými jistotami. Covid-19 ukázal, že se běh tohoto světa může různě vyvíjet a že je na lidech, jaký postoj k situacím zaujmou. Často jste hovořili o tom, že jste stále bdělí, protože nevíte, kdy se znovu nemoc objeví a u koho. S úsměvem jste hovořili o tom, že se změnil obsah kabelek... (rouška, dezinfekce, bezinfekčnost). Mnozí z Vás se začali zabývat posílením svého zdraví a zdraví svých blízkých. Také vnímáte, že i přes počáteční solidaritu došlo bohužel k rozdělení společnosti.

Podpora v této době

Mezi významné nástroje podpory, které jste označili jako podpůrné a pečující v rámci naší organizace, patří:

- dostatek informací, dobrá komunikace, podpora vedení a vedoucích zaměstnanců,
- dostatek ochranných pomůcek – v požadované kvalitě, kvantitě, a to co nejrychleji od vypuknutí pandemie,
- personální politika organizace – dopisy nemocným zaměstnancům, kampaň Společnou cestou ke zdraví; možnost přerušit ošetřování člena rodiny (OČR) a jít do práce; ocenění práce i přes OČR; finanční ocenění; projevy podpory a sounáležitosti
- rychlá reakce v zajištění informovanosti, alternativ způsobu práce – převedení práce do on-line světa; on-line vzdělávání,
- fungování krizových štábů, týmů, tvorba krizových plánů apod.,
- pro zájemce velmi rychlá nabídka očkování,
- flexibilita testování zaměstnanců,
- večerní modlitby.

Mezi oceňované patřily také aktivity duchovního oddělení, které, pokud mohly být realizovány, byly vnímány jako podpora. K informovanosti také přispíval Facebook Slezské diakonie, který významná část z Vás sledovala či dále sleduje.



Vztah k sociálním službám

Naprostá většina z Vás hovořila o tom, že se Vaše motivace k práci v sociálních službách nezměnila. Ba právě naopak, mnozí z Vás i přes náročnost, kterou jste dříve nezažívali, hovoříte o tom, že Vám práce dává smysl a ukázala Vám, kolik jste toho schopni zvládnout a za jakých náročných podmínek. Současně vnímáte, že sociální služby si zaslouží posilovat status profesí nejen v době pandemie, ale i v rámci běžného fungování. Většina z Vás se také vyjádřila, že je připravena na další zvládnutí náročných situací s Covidem-19. Ale připouštíte, že bude záležet na okolnostech, které by případně další vývoj ovlivňovaly.



Výzvy do budoucna

Co by mohlo být jinak a lépe? Srozumitelná mimořádná opatření, která by pamatovala na všechny sociální služby. Distribuce opatření již s uvedením zásadních změn. Zmírnění sociální izolace klientů dle epidemiologických možností daných služeb. Již by nemělo dojít k uzavření sociálních služeb v době, kdy je lidé potřebují více než v době mimocovidové.

Covidová doba přinesla a stále přináší situace, které jsou velmi náročné i přesto, že již máme zkušenost z minulého období a dokážeme nalézt pozitivní momenty. Napříč tomu se ukazuje, že nás ještě náročné situace čekají. Proto více než kdy jindy budeme potřebovat kvalitní informace, velkou podporu v rámci naší organizace, ale i mezi sebou ve svých pracovních týmech.

Pokud jsme se skutečně naučili flexibilitě, náhledu, trpělivosti, vděčnosti, zvládání strachu, práci pod tlakem a zjistili jsme, že sociální služby jsou naším profesním přístavem, tak je třeba všech těchto dovedností využít, abychom zvládli i další náročné situace.

Zásadním výstupem našeho průzkumu je potvrzení toho, že Slezská diakonie má neobyčejně velké množství lidí, tedy Vás, milí kolegové, profesně i osobnostně zdatných poskytovat kvalitní sociální služby, a to i v náročných podmínkách a složité celospolečenské situaci. Jsme na nás velmi hrdí a jsme vděční, že pracujete a rozvíjíte se u nás! Proto věříme, že i tento průzkum přispěl k tomu, abychom posílili, co Vám přináší podporu. Budeme se snažit pracovat na dobré komunikaci, abyste měli dostatek kvalitních informací. Budeme také velmi rádi za Vaše průběžné podněty. Jsme přesvědčeni, že s Boží pomocí, vzájemnou laskavostí, slušností najdeme cestu z každé situace, která před nás bude postavena. Děkuje za Vaše názory, Vaši práci, přístup k lidem i životu!

NOMINOVALI JSME NAŠE KOLEGY



Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR a Diakonie ČCE vyhlásili 9. ročník **celostátního ocenění Národní cena sociálních služeb – Pečovatel/ka roku 2021**. Cílem je zviditelnit a ocenit práci jednotlivců a zvýšit prestiž a společenské uznání těchto profesí. Hlavním kritériem soutěže je nadstandardní, inovativní či výjimečný přístup v každodenní praxi poskytování sociální služby nebo dlouhodobá, mimořádně kvalitně, obětavě a zodpovědně vykonávaná práce. Ocenění se uděluje v několika kategoriích a za Slezskou diakonii jsme nominovali kolegy napříč všemi z nich.

Jsme hrdí na všechny nominované! Patří jim velké uznání za jejich obětavou práci, které si v organizaci velmi vážíme. Současně moc gratulujeme oceněným kolegům, mezi které patří paní Daniela Kotalová, paní Radmila Sedláčková a pan Vít Goryl. Tito kolegové převezmou ocenění v Praze v Novoměstské radnici a také byli zapojeni do internetového hlasování o Cenu veřejnosti za rok 2021.

Děkujeme Vám všem, kteří jste je svým hlasem podpořili.



Horní řada zleva: Radmila Sedláčková - ELIM Ostrava, Simona Nováková - DUHOVÝ DŮM Ostrava, Silvie Pavelková - RÚT Frýdek Místek, Daniela Kotalová - EFFATHA Nový Jičín
Dolní řada zleva: Vít Goryl - KONTAKT Karviná, Lenka Kolková - BETHEL Karviná, Nikola Šimíková - vedoucí střediska DUHOVÝ DŮM Ostrava, Ivetta Kuczerová, vedoucí střediska POHODA Karviná, KONTAKT Karviná, NOE Karviná, OBČANSKÁ PORADNA Karviná, SOCIÁLNÍ ASISTENCE Karviná, Orlová

OCENĚNÍ MĚSTEM ČESKÝ TĚŠÍN



Byli jsme osloveni zástupci města Český Těšín a měli jsme možnost nominovat naše kolegy v sociálních službách. Ocenění za jejich pracovní nasazení a profesionální i lidský přístup při své práci v sociálních službách bylo předáno v Kavárně Avion.

Za Slezskou diakonii nominovala vedoucí střediska TABITA Český Těšín, Třanovice, Třinec, Jablunkov paní **Miloslavu Recmanikovou**, která ve Slezské diakonii pracuje od roku 2008. Je vždy usměvavá, dobře naladěná a dobrosrdečná. Paní Miloslava sama říká, že lidé, o které pečuje, jí vrací to, co do nich vloží, tj. partnerství, respekt a důvěru. "Je to vzájemné a těší mě to. Vnímám, že práci nedělám zbytečně," říká paní Miluška.

Další nominovanou ze stejného střediska byla paní **Jarmila Malůšková**, která si svým aktivním a přitom citlivým přístupem získala srdce všech potřebných lidí, u kterých má tu čest pracovat. Pomáhá jí přitom její kreativita, zápal do života

a schopnost a síla překonávat životní překážky. Umí pracovat s příběhem člověka, hledá spíše cesty, jak věc udělat, než problémy, které se druhým zdají neřešitelné. Paní Jarmila je velmi skromná, z mála dokáže vytvořit hodně a umí se rvát za práva slabších a podporovat je v tom. Jejím heslem je, že „věci se nedějí náhodou“.

Poslední nominovanou byla paní **Jana Macečková** ze střediska LYDIE Český Těšín. Paní Jana je pro všechny zaměstnance příkladem, oporou, ale i člověkem, ke kterému můžeme kdykoliv přijít s jakýmkoliv problémem. Je veselá a v pracovním kolektivu velice oblíbená. Po profesní stránce je hlavně odborníkem na práci s dětmi s autismem. Snaží se vést rodinu tak, aby nepodlehla úzkosti a obavám, že svou situaci nezvládne. Podporuje rodinu tak, aby mohla a chtěla vychovávat dítě a přitom neměla pocit, že je opuštěna.

Kolegyním velice gratulujeme a přejeme stále úsměv na tváři a radost z práce.

Závěr roku je spojený s některými akcemi, které mají v naší organizaci svou tradici. Kromě vánočních posezení jsou to oslavy pracovních a životních jubileí. Oslavy životních jubileí musely být z důvodu zhoršující se situace s covidem přesunuty na příští rok, ale už teď se na setkání s našimi jubilanty moc těšíme! K letošním akcím ve Slezské diakonii patřil také Benefiční koncert vděčnosti.

BENEFIČNÍ KONCERT VDĚČNOSTI ◀

Nádherný koncert plný emocí, poděkování a krásného zpěvu je jedním z mnoha hodnocení Benefičního koncertu vděčnosti, který se uskutečnil dne 16. října v evangelickém kostele Na Nivách v Českém Těšíně. Byť období Covidu-19 zcela neskončilo, a snad také právě proto, vedení organizace tímto koncertem dalo najevo svou vděčnost a vyjádřilo poděkování svým zaměstnancům, klientům, dobrovolníkům a dalším sympatizantům.

Účinkujícími koncertu, kteří sdíleli myšlenku vděčnosti za náročné období, byli Martin Chodúr a ženský pěvecký sbor Laudate. Slova vděčnosti, poděkování za zvládnání složitých situací zazněla z úst ředitelky Slezské diakonie Mgr. Zuzany Filipkové, PhD., za zřizovatele Slezské diakonie Mgr. Tomáše Tyrlika, biskupa Slezské církve evangelické augsburského vyznání, a starostky města Český Těšín Mgr. Gabriely Hřebáčkové. **Koncert byl současně i pietní**

vzpomínkou za zemřelé klienty v sociálních službách Slezské diakonie. O nezapomenutelném zážitku hovoří také jeden z mnoha klientů: „Byl jsem z toho velmi nadšený, brečel jsem, že jsem viděl živě Chodúra. Líbil se mi sbor. Dojalo mě, když chválili diakonii.“ **Děkujeme všem kolegům zejména z oddělení PR, IT, spolupracovníkům ze služeb, kteří dobrovolně plnili úkoly v rámci bezpečnosti či zajistili prodej krásných výrobků, které podtrhly atmosféru koncertu.**



➤ JAK PROBÍHALY OSLAVY PRACOVNÍCH JUBILEÍ?

„Už jsem pár zaměstnání vystřídala, chtěla jsem v životě něco vyzkoušet, ale teď hledám něco stabilního. Chci u Vás pracovat dlouho, opravdu hodně dlouho, určitě alespoň půl roku.“

To je věta z výběrového řízení, kterou mám dodnes v živé paměti. Co znamená pracovat v organizaci „dlouho“, je možná do jisté míry relativní pojem. :-)

My jsme ale vděční, že již tradičně můžeme pořádat oslavy pracovních jubileí pro ty z Vás, kteří ve Slezské diakonii slaví krásných 10, 20 a dokonce i neuvěřitelných 25 let svého působení. A ani letos tomu nebylo jinak.

Pro oslavence bylo připraveno slavnostní odpoledne, při kterém jim paní ředitelka **Zuzana Filipková společně s předsedou představenstva, panem Arnoldem Macurou osobně poděkovali a předali ocenění.**

A protože takto významný den si zaslouží pestrý program, začalo odpoledne vystoupením studentů střední školy Slezské diakonie, následovalo několik písní manželů Sikorových a na závěr pak vystoupení dětského folklorního souboru Slezanek, který přijel s doprovodem cimbálové muziky.

Ještě jednou všem oslavencům děkujeme za jejich loajalitu a obrovský kus odvedené práce a do dalších let jim přejeme pevné zdraví a stále stejné nadšení pro práci, kterou dělají. A my se už dnes těšíme na příští oslavence, protože, dá-li Pán Bůh, tak **příští oslavy budou i pro nás v mnohém výjimečné.** A to hned ze dvou důvodů – bude to již 10 let, co tyto oslavy pracovních jubileí pořádáme, a také přivítáme prvního oslavence, který ve Slezské diakonii oslaví 30 let pracovního poměru! A co pro něj připravíme? Nechte se překvapit! ;-)





Co se skrývá pod pojmem PP, DPČ a DPP?

Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům uzavřít pracovní vztah dvěma základními způsoby – pracovním poměrem (PP) a dohodami mimo pracovní poměr, tj. dohodou o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohodou o provedení práce (DPP). Tentokrát si řekneme, jaký je mezi těmito typy pracovních vztahů rozdíl. Začnu možná tím, co je jim společné. Všechny musí být uzavřeny písemně. A s menší nadsázkou můžu říct, že zde můj výčet končí. 😊 Ale nepředbíhejme.

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah. Je založen pracovní smlouvou. Písemná pracovní smlouva musí obsahovat tři základní informace: **druh sjednané práce, místo výkonu práce a datum nástupu do práce**. Další ujednání už povinná nejsou, nicméně bývá praktické sjednat např. dobu, na kterou se pracovní vztah uzavírá, či zkušební dobu apod.

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou.

Doba určitá může být opakovaně sjednána s tímž zaměstnancem maximálně 3x, **přičemž pracovní smlouva se počítá jako první doba určitá, následně může být tedy ještě 2x prodloužena dodatkem k pracovní smlouvě na dobu určitou**. Jedna doba určitá může být sjednána až na 3 roky (zpravidla se jedná o sjednání konkrétního data, do kdy je pracovní smlouva/dodatek uzavřen/a, avšak dobu určitou je možné rovněž vyjádřit událostí – např. zástupem za pracovní neschopnost nebo zástupem za mateřskou a rodičovskou dovolenou).

Shrnu-li maximální možnou délku, na kterou může být pracovní poměr sjednán v případě doby určité, je to celkem 9 let (3x3 roky).

Samozřejmě lze uzavřít pracovní smlouvu/dodatek i na dobu neurčitou. Pokud však zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu/dodatek na dobu neurčitou, nelze spravedlivě po zaměstnanci žádat, aby podepsal další dodatek na dobu určitou.

S uzavřením (nejen) pracovního poměru nabývá zaměstnanec i zaměstnavatel mnohých práv, ale i povinností. Co je pro jednoho právem, druhému ukládá povinnost. Nutno však přiznat, že těch povinností pro zaměstnavatele, resp. práv pro zaměstnance, a především u pracovního poměru, je více než by tomu bylo naopak. 😊

Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce

jsou tzv. doplňkovými pracovněprávními vztahy.

Nelze jimi nahradit člověka, který by jinak mohl pracovat pro zaměstnavatele v pracovním poměru.

Už samotné slovo „doplňkový“ napovídá, že jeho práce je nárazová, **vykrývá třeba akutní nedostatek zaměstnanců během pracovních neschopností, při řádných dovolených nebo při splnění nějakého mimořádného úkolu apod.**

Pro dohody mimo pracovní poměr **neplatí ujednání o rozvržení pracovní doby a době odpočinku** (jediným pravidlem je, že směna nesmí přesáhnout 12h po dobu 24h po sobě jdoucích, jinak ovšem neplatí žádná omezení).

Stejně tak není problém, aby zaměstnanec na dohodu neodpracoval ani jednu hodinu. Limity, o kterých níže píšu, se týkají pouze horní hranice odpracovaných hodin. Minimální limit není stanoven, může být tedy i 0 odpracovaných hodin. U dohod mimo pracovní poměr nehovoříme o mzdě, ale o odměně z dohody.

U pracovního poměru může zaměstnanec počítat např. s **řádnou dovolenou** (samozřejmě za splnění jistých podmínek) a **mateřskou dovolenou, může počítat s rozvržením pracovní doby dle jeho úvazku, s přestávkami mezi směnami i nepřetržitým odpočinkem v týdnu...** a je toho samozřejmě mnohem, mnohem víc. 😊

Je důležité rovněž zmínit, že zaměstnanci v pracovním poměru ve Slezské diakonii jsou odměňováni mzdou (nikoli platem – ten se používá ve státní sféře). Mzda i plat reflektují především složitost, odpovědnost a namáhavost práce.

U mzdy jsou zákonem stanovené zaručené mzdové tarify, které jsou minimální. Zaměstnavatel však může určit vyšší mzdy vyšší.

U platů už taková svévole neplatí. Plat se přiděluje v souladu s nařízením vlády, kdy se přihlíží k dosaženému vzdělání a praxi. Nárůst platu s odpracovanými léty je automatický.

Pracovní poměr může být ukončen různými způsoby: neprodloužením smlouvy, zrušením ve zkušební době, dohodou, výpovědí s dvouměsíční výpovědní dobou (v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele jediné na základě důvodu uvedeného v zákoníku práce), okamžitým zrušením nebo smrtí zaměstnance.



LEGISLATIVNÍ OKÉNKO

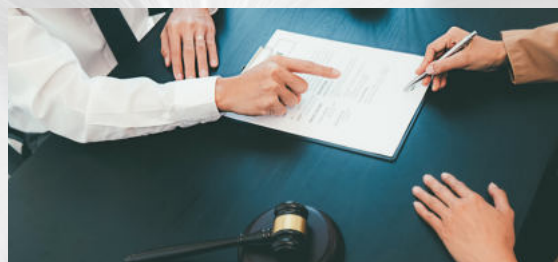
Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána na dobu určitou (zde neplatí omezení o počtu takto uzavřených dob, jak je tomu u pracovního poměru) **nebo i na neurčito**. Rozsah práce je stanoven maximálně na polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dohoda o provedení práce může být sjednána maximálně na 1 kalendářní rok (tj. vždy maximálně do 31.12. daného roku, nelze ji prodlužovat dodatky do dalšího roku; může se však na další kalendářní rok uzavřít nová dohoda o provedení práce). Sjednaný rozsah dohody o provedení práce na 1 kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele je stanoven na maximálně 300 hodin.

Může se stát, že jeden zaměstnanec má u svého zaměstnavatele 2 dohody o provedení práce, ovšem obě musejí být sjednány na jiný druh práce a jejich rozsah v součtu nesmí přesáhnout 300 hodin (např. jedna dohoda je uzavřena na přímou práci s uživateli v rozsahu 200 hodin, druhá dohoda u téhož zaměstnavatele je sjednána na úklidové práce v rozsahu 100 hodin).

Pokud by zaměstnavatel dopustil, aby byl u dohod mimo pracovní poměr překročen zákonem stanovený maximální limit byt' jen o 1 hodinu, celá dohoda by se tímto stala neplatná a zaměstnanec by byl považován za „černého pasažera“, resp. by se jednalo o práci na černo.

Dohody mimo pracovní poměr **mohou skončit uplynutím sjednané doby, výpovědí** (i bez důvodu ze strany zaměstnavatele, s 15denní výpovědní dobou), **dohodou nebo i okamžitým zrušením** – avšak pouze v případech, kdy by takto mohl být okamžitě zrušen také pracovní poměr.



Zákoník práce tedy nabízí dvě alternativy pracovního vztahu – pevnější vazbu v rámci pracovního poměru a flexibilnější možnost spolupráce formou dohod mimo pracovní poměr. Obojí má smysl, obojí nabízí výhody i nevýhody. Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem zvolí jednou z nabízených možností, je důležité, aby tzv. věděli, do čeho jdou; aby mohly být obě strany spokojené a zároveň bylo sjednání pracovního vztahu a jeho trvání v souladu s literou zákona.

Přeji Vám hlavně pohodu a radost v práci.

PTÁTE SE NÁS

Od 1. ledna 2022 dojde k navýšení minimální mzdy, dotkne se toto navýšení také mzdových tarifů ve Slezské diakonii?

Zvýšení minimální mzdy se nedotkne výše současných mzdových tarifů ve Slezské diakonii, které jsou vyšší než zaručené mzdy spojené s konkrétní pracovní pozicí. Výše minimální mzdy se od 1. ledna 2022 zvýší o 1 000,- Kč na 16 200,- Kč.

Proč si nemůžeme převést více dovolené než jeden týden?

Zákoník práce ve svém ustanovení § 218 hovoří o možnosti zaměstnance, s ohledem na jeho oprávněné zájmy, na základě jeho písemné žádosti (příloha Mzdového předpisu č. 23) požádat o převedení části dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v roce 2021 a která přesahuje čtyři týdny. Tedy není možné převést v daném roce více dovolené než jeden týden, protože v naší organizaci je nad rámec zákonné dovolené v rozsahu 4 týdnů poskytován právě jeden týden dovolené navíc. Dodatková dovolená, pokud je na ni nárok, se čerpá jako první a nemůže být převedena.

Plánuje se zvýšení mezd v roce 2022?

Velmi rádi bychom s ohledem na růst cen a inflaci v České republice přistoupili na navýšení mezd v naší organizaci. Dnes ale skutečně neumíme říci, zda budeme mít prostředky na navýšení mezd i s ohledem na zvýšené provozní výdaje, které se nevyhnou ani naší organizaci. Jaký bude rok 2022 v oblasti financí pro Slezskou diakonii budeme oficiálně vědět ke konci prvního kalendářního čtvrtletí.

Co znamená zavedení stravenkového paušálu?

Zavedením stravenkového paušálu se ruší dosavadní formy poskytovaného benefitu, tj. stravenkové poukázky, příspěvek na úhradu oběda dováženého nebo odebíraného ze střediska, kde je kuchyň. Ke mzdě nově bude připočtena částka nezdaněná v hodnotě příspěvku zaměstnavatele na stravu. Tato částka bude činit 49,50 Kč a bude se poskytovat za stejných podmínek jako benefit stravné. Tj. u pracovních poměrů za směnu, která byla delší než 5 hodin za den.



- ✓ • **Personální seminář pro vedoucí zaměstnance – duben 2022**
- ✓ • **Setkání pro maminky a tatínky na MD/RD – květen 2022**
- ✓ • **Setkání s životními jubilanty – 25. května 2022**
- ✓ • **5. číslo personálních novin – červen 2022**



NĚKOLIKASMĚRKA

Vánoce jako inspirace v umění

K vánočnímu času patří neodmyslitelně dílo českého malíře, ilustrátora, scénografa a spisovatele. Narodil se v roce 1887 v Hrusicích ve středních Čechách do rodiny ševce.

Rodné Hrusice, dětství mezi spoustou domácích zvířat a zejména vánoční čas – to vše se později stalo velkou inspirací jeho díla. Přitom chybělo málo, a přišel o zrak: ještě v kojeneckém věku upadl na ševcovský nůž a vážně si poranil oko.

Po vyléčení viděl jen na to druhé, takže neměl prostorové vidění.

Už tušíte, o koho se jedná?

Typickými znaky jeho děl se staly silná linka, zaoblenost lidských postav a určitá výrazná barevnost. Jejich výše zmíněná témata pak působila jako určitá forma psychoterapie: prostě když se na obrázky člověk podívá, jakoby mu zahřály srdce. Krajiny a lidé na nich vypadají čistě, prostě, poctivě.

Zdroj informací: webové stránky České televize

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B | O | L | E | S | L | A | V | Í | T |
| A | B | U | K | A | J | P | E | T | R |
| R | J | K | A | T | E | Ř | I | N | A |
| B | E | Á | T | A | O | E | S | E | L |
| O | F | Š | N | R | Í | M | U | L | V |
| R | L | A | A | N | O | E | L | A | A |
| A | J | D | L | E | N | K | A | A | P |

| | |
|----------|--------|
| BARBORA | LEONA |
| BEÁTA | LUKÁŠ |
| BOLESLAV | LUMÍR |
| JAKUB | PAVLA |
| JANA | PETR |
| KATEŘINA | PŘEMEK |
| LENKA | VÍT |

➤ NA TVORBĚ PERSONÁLNÍCH NOVIN SE PODÍLELI:



Mgr. Lenka Waszutová, MBA, vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů

příspěvky:

- Editoriál
- Jak předcházet syndromu vyhoření
- Výstupy "Covid brandu" Slezské diakonie
- Jsme místem inspirace
- Cena Ď
- Benefiční koncert vděčnosti
- Ptáte se nás



Bc. Michaela Vrbovská, personální partner pro oblasti Karvinsko, Frýdek-Místek, Třinec a úsek Brno

příspěvky:

- Otázky na paní ředitelku
- Máme radost, že Vás Personální noviny zaujaly!
- Jak jsme zvládli inspekci? Bez skvělého týmu by to nešlo!
- Učíme se jeden od druhého a my jsme rádi, že k nám přicházíte!
- Chceme být tam, kde je to potřeba
- Homesharing aneb sdílená péče o děti s postižením
- Nominovali jsme naše kolegy a přejeme jim hodně štěstí!
- Jak probíhaly oslavy pracovních jubileí?



Ing. Veronika Sasynová, personální partner pro oblasti Ostravsko, Krnov, Bruntál a Novojičínsko

příspěvky:

- Etika a křesťanské hodnoty v sociální práci – tak znělo téma letošní konference
- Kulatý stůl na téma sladování osobního a pracovního života
- Setkání generací – dříve narození střediska EDEN Český Těšín
- Den se sociálním pracovníkem
- Sdílení praxí



Bc. Veronika Nyberová, vedoucí Odboru personalistika a mzdy, personální partner pro oblasti Těšínsko a Pobeskydí

příspěvky:

- Ocenění městem Český Těšín
- Několikasměrka
- Grafické zpracování Personálních novin



Bc. et Bc. Halina Mihulková, hlavní personalista SD

příspěvky:

- Legislativní okénko: Co se skrývá pod pojmem PP, DPČ a DPP?
- Korekce textů